臺灣橋頭地方法院民事判決

111年度勞訴字第204號

原　　告　郭明維

訴訟代理人　李正良律師(法扶律師)

被　　告　元暉有限公司

0000000000000000

法定代理人　謝碧瑛

訴訟代理人　吳彥廷

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年3月21日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣壹拾捌萬捌仟零玖拾捌元，及自民國一一一年八月三十一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提撥新臺幣貳仟壹佰肆拾貳元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之二十四，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣壹拾捌萬捌仟零玖拾捌元為原告預供擔保後，得免為假執行。

本判決第二項得假執行。但被告如以新臺幣貳仟壹佰肆拾貳元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。本件原告起訴原聲明：㈠被告應給付原告新臺幣(下同)487,966元，及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；被告應提繳金額5,436元至原告之勞工退休金個人專戶；㈢被告應開立註記

離職原因為非自願離職之服務證明書予原告(本院卷一第11頁)。嗣原告於本院審理中變更聲明㈠、㈡請求金額為513,422元、2,142元(本院卷一第325頁)，經核屬擴張或減縮應受判決事項之聲明，與上述規定相符，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：伊自民國103年3月12日起受僱於被告，於被告在新光三越百貨股份有限公司高雄左營分公司所設立之家電專櫃擔任銷售人員，自111年3月1日起，伊每月薪資調整為新臺幣(下同)27,900元。被告公司主管於111年5月底無預警要求伊自請離職，並工作至111年6月2日為止，再於同年月7日偽稱伊就庫存資料為不實記載，致被告受有損失云云，以伊違反勞動契約情節重大，嚴重損害被告利益為由，立即終止兩造間勞動契約。被告無預警且無理由終止勞動契約，並拒絕伊提供勞務，違反勞動基準法(下稱勞基法)第11、12條規定，經伊於111年6月22依同法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，並得請求被告給付伊資遣費180,740元及30日之預告期間工資43,934元，且被告應開立非自願離職證明書予伊。又被告自108年12月起至000年0月間，每月因盤點損耗，逕自伊工資中扣除如附表一所示之金額，是被告應給付此部分短付之工資76,938元。又兩造約定伊每日工作時間為10.5小時，惟被告僅以9.5小時計算工資，短付勞動契約終止前5年期間之延長工時工資211,810元。另被告自110年9月起，未足額為伊提繳勞工退休金，導致伊受有2,142元之損害，被告應補提繳上開金額至伊勞工退休金個人專戶。為此，依勞基法第14條第1項第6款、第16條第3項、第19條、第22條第2項本文、第24條、民法第486條、勞工退休金條例第12條第1項、第31條、就業保險法第11條第3項等規定，提起本件訴訟等語，並聲明：㈠被告應給付原告513,422元，及自收受起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；㈡被告應提繳金額2,142元至原告之勞工退休金個人專戶；㈢被告應開立註記離職原因為非自願離職之服務證

明書予原告；㈣原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：被告公司會計於000年0月間發現被告公司左營店之銷售帳務異常，嗣原告於同年月30日承認其竄改電腦資料製作不實帳務資料，侵占貨款149,490元，並承諾按月攤還5,000元，因原告違反工作規則，且涉嫌偽造電腦紀錄及侵占款項之刑事犯罪，被告依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間勞動契約，是原告請求資遣費、預告工資及開立非自願離職證明書，均無理由。附表一扣款，係原告未盡商品保管責任致盤點商品短少，應付賠償責任，賠償金額均經原告簽名同意。而用餐休息時間，公司曾開會佈達規範，午、晚餐各休1小時。原告請求給付短付工資及延時加班費，亦無理由。至勞工退休金短撥部分，被告同意補提撥差額2,142元等語，作為抗辯，並聲明：㈠原告之訴及假執行之聲請均駁回；㈡如受不利判決，願供擔保，請准免為假執行。

三、兩造不爭執事實：（本院卷一第323頁）

㈠原告自103年3月12日起受僱於被告，於被告在新光三越百貨股份有限公司高雄左營分公司所設立之家電專櫃擔任銷售人員，兩造約定原告每月之工資為25,000元，自108年4月起調整為27,400元(含底薪25,000元、伙食津貼2,400元)，嗣於111年3月起調整為27,900元(含底薪25,500元、伙食津貼2,400元）。

㈡原告於110年12月至111年5月之工資分別為75,180元、41,270元、41,268元、35,018元、36,209元、34,656 元，月平均工資為43,934元。如認原告請求被告給付資遣費、預告期間工資為有理由，原告得請求之資遣費、預告期間工資金額分別為180,740元、43,934元。

㈢被告於103年3月26日起為原告投保勞工保險，月投保薪資經數次調整，嗣於108年7月1日調整為34,800元，再於110年9月1日調整為31,800元，每月並按上述級距，分別為原告提繳勞工退休金2,088元、1,908元，而被告自110年9月至111年5月短撥原告勞工退休金的差額為2,142元。

㈣被告未發給原告註記離職原因為非自願離職之服務證明書。

四、本件之爭點：（本院卷一第323至324頁）

㈠被告於111年6月3日或同年月7日依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間勞動契約，是否合法？

㈡原告請求被告給付資遣費180,740元，有無理由？

㈢原告請求被告給付預告期間工資43,934元，有無理由？

㈣原告請求被告給付108年12月起至000年00月間積欠之工資76,938元，有無理由？

㈤原告請求被告給付兩造勞動契約終止前5年期間之每日1小時延長工時工資211,810元，有無理由？

㈥原告請求被告提繳勞工退休金差額2,142元，有無理由？

㈦原告請求被告發給註記離職原因為非自願離職之服務證明書，有無理由？

五、本院之判斷：

㈠兩造間之勞動契約於何時、因何原因而終止？

1.按違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止勞動契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。又所謂「情節重大」，屬不確定之法律概念，須勞工具體之違反行為，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開勞動基準法規定之「情節重大」，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷勞工之行為是否達到應予解僱之程度之衡量標準。勞工基於勞動契約所負之義務，不僅包括勞務給付之義務，更包括忠實義務，如服從雇主指揮監督、遵守雇主所定工作規則之義務、守密之義務及忠誠審慎勤勉之義務，勞工如違反上述義務，即難於維持雇主對事業之統治權及企業秩序，自可認勞工違反勞動契約或工作規則，且情節重大，據以終止兩造間勞動契約。

2.經查，被告抗辯原告違反工作規則，涉嫌偽造電腦紀錄並侵

占款項如下：①原告於111年1月22日在電腦系統中輸入通路銷貨單(編號Z0000000000)，於110年12月1日銷售雙負離子吹風機乙台，金額1,690元、發票號碼為UH00000000，以刷卡方式收款1,690元，經查詢被告及百貨公司均無開立此發票，應係原告銷貨未入帳侵占1,690元入己，並舉原告111年1月22日輸入電腦系統之編號Z0000000000通路銷貨單及發票查詢資料為證(本院卷一第341至347頁)。②原告於111年2月14日在電腦系統中輸入通路銷貨單(編號Z0000000000)，於110年12月10日銷售奈米水離子智慧溫控摺疊式吹風機乙台，金額5,490元、發票號碼為UH00000000，以商品禮券490元及振興券5,000元方式收款，經被告調出該發票資料，依發票資料查詢發現銷貨單編號為Z00000000000，銷售商品為微電腦溫水洗淨便乙台，金額7,990元，客戶於110年11月11日以刷卡付清，應係原告銷貨未入帳侵占5,490元入己，並舉原告111年2月14日輸入電腦系統之編號Z0000000000通路銷貨單、發票查詢資料及依該發票查得之門店銷售單為證(本院卷一第347至357頁)。③原告於111年2月19日在電腦系統中輸入通路銷貨單(編號Z0000000000)，於110年11月14日銷售奈米水離子3段溫控國際電壓摺疊式吹風機乙台，金額3,290元、發票號碼為UH00000000，以刷卡690元及振興券2,600元方式收款，經被告調出該發票資料，依發票資料查詢，發現銷貨單編號為Z00000000000，銷售商品為奈米水離子3 段溫控摺疊式吹風機乙台，金額2,690元，客戶於110年11月14日以刷卡付清，應係原告銷貨未入帳侵占3,290元入己，並舉原告111年2月19日輸入電腦系統之編號Z0000000000通路銷貨單、發票查詢資料及依該發票查得之門店銷售單為證(本院卷一第347、至359至367頁)。④原告於111年1月15日在電腦系統中輸入通路銷貨單(編號Z0000000000)，於110年11月15日銷售一級能ECONAVI濾PM2.5清淨除濕機乙台，金額16,390元、發票號碼為UH00000000，以刷卡2,390元、振興券13,000元及商品禮券1,000元方式收款16,390元，經被告調出該

發票資料，依發票資料查詢，發現銷貨單編號為Z0000000000，銷售商品為四門一級能變頻電冰箱乙台，金額44,900元，客戶於110年11月15日以刷卡34,000元、商品禮券4,900元及振興券6,000元付清，應係原告銷貨未入帳侵占16,390元入己，並舉原告111年1月15日輸入電腦系統之編號Z0000000000通路銷貨單、發票查詢資料及依該發票查得之門店銷售單為證(本院卷一第347、至397至405頁)。⑤原告於111年1月30日在電腦系統中輸入通路銷貨單(編號Z0000000000)，於110年11月15日銷售平燙掛燙2IN1電熨斗2台，金額7,380元、發票號碼為UH00000000，以刷卡7,380元元方式收款，經被告調出該發票資料，依發票資料查詢，發現銷貨單編號為Z0000000000，銷售商品為一級能四合一超密度濾網清淨除濕機乙台，金額7,390元，客戶於110年11月15日以刷卡6,890元及商品禮券500元付清，應係原告銷貨未入帳侵占7,380元入己，並舉原告111年1月30日輸入電腦系統之編號Z0000000000通路銷貨單、發票查詢資料及依該發票查得之門店銷售單為證(本院卷一第347、至407至415頁)。⑥原告於111年2月24日在電腦系統中輸入通路銷貨單(編號Z0000000000)，於110年11月25日銷售奈米水離子智慧溫控摺疊式吹風機乙台，金額5,490元、發票號碼為UH00000000，以現金90元、振興券5,400元方式收款5,490元，經被告調出該發票資料，依發票資料查詢，發現銷貨單編號為Z0000000000，銷售商品為奈米水離子智慧溫控摺疊式吹風機乙台，金額5,490元，客戶於110年11月25日以振興券5,500元付清，應係原告銷貨未入帳侵占5,490元入己，並舉原告111年2月24日輸入電腦系統之編號Z0000000000通路銷貨單、發票查詢資料及依該發票查得之門店銷售單為證(本院卷一第347、至417至425頁)。⑦原告於111年1月12日在電腦系統中輸入通路銷貨單(編號Z0000000000)，於110年11月11日銷售奈米水離子3段溫控國際電壓摺疊式吹風機乙台，金額3,290元、發票號碼為UH00000000，以刷卡3,290元方式收款，經被告調出該

發票資料，依發票資料查詢，發現金額為1,900元，銷貨單編號為Z0000000000，銷售商品為22KG直立式變頻洗脫洗衣機乙台，金額31,900元，客戶於110年11月11日以振興券30,000元及商品禮券1,900元付清，應係原告銷貨未入帳侵占3,290元入己，並舉原告111年1月12日輸入電腦系統之編號Z0000000000通路銷貨單、發票查詢資料及依該發票查得之門店銷售單為證(本院卷一第347、至427至435頁)。原告雖否認上開銷貨通路單資料係其輸入所製作之不實資料，並主張上開電腦資料，均係被告公司內部資料，僅被告公司相關人員有權更改，原告無更改權限，不可能竄改被告公司電腦資料等語。惟上開不實輸入資料，係被告公司會計蕭育芬發現，向原告查詢，原告當時坦承係其「漏單補key」，有原告與會計蕭育芬LINE對話截圖可佐(本院卷一第103頁)，嗣經被告公司副理丁○○於111年5月26日約談原告，原告坦承其事先知道庫存有少，以在2022年1、2月打2021年11月的單子銷貨的方式，使盤點時沒有發現商品短少等語，並於約談紀錄親筆書寫「櫃位庫存減少的商品會負全責賠償，後續希望可以分期支付」、「對帳的誤差(帳務)也會負責」後，署名簽認，亦有原告承認確有書寫上開文字並署名之約談紀錄可參(本院卷一第455頁)，且證人即設計建置被告公司電腦帳務軟體系統之知慧管理顧問有限公司顧問丙○○到庭證稱：通路銷貨單由現場的銷貨人員來填載，存檔上傳後就不能在原始存檔修改，後來修改會有修改的紀錄，何人填載、何人修改，可以看得出來，任何人要用乙○○這個身分輸入的時候，要到左營的百貨公司，用左營的電腦才能登入，而且要以乙○○的帳號及密碼才可以登入，臺北總公司的人員不可以乙○○的帳號密碼在臺北登入，臺北的人員雖可以登入乙○○的單子，但是所為任何行為都是總公司登入的人的名字並會留下紀錄等語(本院卷二第38至43頁)，而上開不實通路銷貨單輸入資料之日期，原告均單獨在左營店上班，亦有被告公司排班出勤資料可考(本院卷一第457頁)，足見上開不

實通路銷貨單資料確係原告輸入，用以打銷掩飾其明知之庫存商品短少，堪以認定。是原告確有前揭輸入不實通路銷貨單資料，以打銷掩飾其明知之庫存商品短少行為，致被告受有損害，明顯違反兩造間勞動契約應負之忠實義務，且其行為並涉犯刑事業務侵占及行使業務登載不實文書罪嫌，情節自屬重大，應認被告發現後於112年5月底以勞基法第12條第1項第4款事由向原告表示兩造間勞動契約於同年6月2日終止，尚屬適法有據。原告既不爭執被告於111年年5月31日收受被告要求原告上班到6月2日盤點完之終止勞動契約之意思表示(本院卷一第185頁)，兩造間勞動契約自於6月2日發生終止之效果。則原告復主張於兩造間勞動契約終止後之同年6月22日以勞基法第14條第1項第6款事由，向被告表示終止兩造間勞動契約，即屬無據。

㈡原告請求被告給付資遣費180,740元、預告期間工資43,934元，有無理由？

1.按雇主依勞基法第11條、第13條但書規定終止勞動契約者，應發給勞工資遣費；上開規定並於勞工依第14條規定終止勞動契約時準用之；又「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定」、「雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：…三、繼續工作3年以上者，於30前預告之」、「雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資」、「有左列情形之一者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費：一、依第12條或第15條規定終止勞動契約者。二、定期勞動契約期滿離職者」，為勞基法第17條、第14條第4項、第16條、第18條、勞退條例第12條第1項所明定。是依上開規定，僅

雇主依勞基法第11條、第13條但書規定終止勞動契約時，雇主應依勞基法第16條第1、4項規定給付預告期間之工資；及勞雇雙方分別依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止勞動契約時，雇主始有依勞基法第17條或勞退條例第12條規定給付資遣費之義務。

2. 本件係被告依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間勞動契約，並非勞雇雙方分別依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止勞動契約，有如前述。故原告請求被告給付預告期間工資43,934元、資遣費180,740元，尚屬無據。

㈢原告請求被告給付108年12月起至000年00月間積欠之工資76,938元，有無理由？

1. 按二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷。但依債之性質不能抵銷或依當事人之特約不得抵銷者，不在此限，民法第334條第1項定有明文。又雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用，勞基法第26條亦有明文。而勞基法第26條所稱「預扣勞工工資」，係指違約、賠償等事實未發生或其事實已發生，但責任歸屬、範圍大小、金額多寡等未確定前，雇主預先扣發勞工工資作為違約金或賠償費用之意，即認雇主不得於勞工違約或賠償責任未確定前即拒發工資(前行政院勞工委員會㈧台勞動二字第0031343號函釋及最高行政法院91年度判字第608號判決意旨參照)。是違約、賠償等事實如已發生，且責任歸屬、範圍大小、金額多寡已確定，雇主據以抵扣工資，即非「預扣勞工工資」，於法自無不合。

2. 原告雖主張被告自108年12月起至000年0月間，每月因盤點損耗，逕自伊工資中扣除如附表一所示之金額，已違勞基法第26條明文規定，被告應給付此部分短付之工資76,938元等語。然為被告所否認，辯稱附表一扣款，係原告未盡商品保管責任致盤點商品短少，應付賠償責任，賠償金額均經原告

簽名同意而抵扣等語，並舉原告簽署之對帳資料及簽呈等(本院卷一第243至271頁)為證。而被告提出之上開對帳單及簽呈，顯示108年10月10日盤點商品短少52,247元，經原告簽認後分3月於108年11、12月及109年1月分別抵扣工資26,123元、13,062元、13062元；108年11月15日發現原告自行抓帳短少商品卡2,000元，經原告簽認後於109年3月抵扣工資2,000元；109年3月13日盤點商品短少19,180元，經原告簽認後分6月，於109年4月抵扣工資3,200元及109年5月至9月每月各抵扣工資3,196元；109年4月11日盤點商品短少1,320元，於109年4月抵扣工資1,320元；109年5月27日盤點商品短少409元，經原告簽認後，於109年5月抵扣工資409元；109年12月7日盤點商品短少1,782元，經原告簽認後，於109年12月抵扣工資1,782元，核與原告主張如附表一之抵扣時間及金額相符。本院審酌被告公司於108年10月至109年12月於新光三越左營店之櫃位商品，係由原告1人經管銷售，其負保管責任之商品短少，應由原告負擔勞動契約不完全給付之債務不履行責任，而短少之商品及價值金額，既經原告簽認如前，其應賠償之範圍及金額多寡亦已確定，且被告抵扣上開工資，迄至111年6月兩造勞動契約終止，已逾1、2年餘，原告均未有異議，更見，原告於工資抵扣當時，對於應負保管商品短少之賠償責任及賠償範圍、金額，並無爭執。則依前開說明，被告據此抵扣原告工資，並非預扣勞工工資，無違勞基法第26條規定。原告主張被告抵扣附表一所示工資違法，請求被告給付短付之工資76,938元，難認有據。

㈣原告請求被告給付兩造勞動契約終止前5年期間之每日1小時延長工時工資211,810元，有無理由？

1.勞工繼續工作4小時，至少應有30分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間，為勞基法第35條所明定。所謂之休息時間，應係指未受雇主指揮監督及無須提供勞務或等待提供勞務之時間；倘勞工處於隨時準備提供勞務之狀態，縱並未實

際上提供勞務，亦得計入工作時間(最高法院106年度台上字第2044號判決意旨參照)。又雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上，勞基法第24條第1項第1款，亦有明定。

2.經查，原告任職被告在新光三越百貨股份有限公司高雄左營分公司所設立之家電專櫃擔任銷售人員，工作時間為上午10時30分至下午10時(全天班)，其中午餐及晚餐時間各休息1次(早班僅休午餐時間1次，晚班僅休晚餐時間1次)，為兩造所不爭執。原告主張因在百貨公司工作之性質，午、晚餐僅能各休息30分鐘用餐，實際各延時工作30分鐘等語，然為被告所否認，並以前揭情詞置辯。惟證人即被告公司之前代班員工戊○○到庭證稱：105年至111年5月曾任職被告公司，在新光三越左營分店被告公司家電專櫃擔任代班人員，上整天班，早上十點半到晚上十點，吃飯的時間算是休息時間，百貨公司的公告要求半小時，午餐和晚餐各有半小時，沒有客人的時候才可以去吃，百貨公司有規劃互助櫃，互助櫃如果發現有客人會打電話通知伊趕快回到櫃上，其餘互助櫃用餐時間也大概是半小時，在左營新光的公佈欄曾經出現過如原證8下面的說明(該說明規定用餐時間以30分鐘內為限等)等語(本院卷一第292至294頁)，核與原告提出之原證8新光三越公司公告之公佈事項下面說明明載：「1.嚴禁互助櫃同時空櫃2.三櫃互助櫃只能有一櫃離櫃3.離櫃時請明確告知互助櫃地點4.用餐時間以30分鐘內為限5.其它依樓面規定遵循6.違反規定者開立罰單500元」等規定(本院卷一第205頁)情節相符，足認原告主張其工作期間午、晚餐實際各僅能休息30分鐘，而各有延時工作30分鐘等事實，堪以採信。被告雖抗辯被告公司就用餐休息時間，曾開會佈達規範，午、晚餐各休1小時，原告並無於用餐休息時間延時工作情事等語，並舉2021年9月15日會議簽到表、會議流程、公司規範、百貨公司用餐休息時間規定、互助櫃名單、與其他品牌經理對

話截圖及證人即被告公司臺北新光三越信義A8櫃位銷售人員甲○○到庭證述：公司有規範在百貨公司上班的員工，午餐、晚餐休息時間各1小時，公司有在110年9月15日或16日佈達，佈達後有簽名，當天會議伊坐在後方，原告坐在前面，資料是傳遞簽名，傳到伊這邊時，照理原告應該簽了，百貨公司的規定跟公司佈達時間一樣，實際休息時間大部分都是一樣的等語之證言為證(本院卷一第233至241、331至333及卷二第32至38頁)。然原告係被告公司派駐在新光三越百貨公司左營店櫃位上班之員工，其實際休息時間須受百貨公司規定拘束，並須與其他互助櫃銷售人員協調，衡以被告所提上開百貨公司用餐休息時間規定午餐時間為11:30-13:30、晚餐時間為17:00-19:00各2小時、互助櫃名單3櫃為1組互助櫃等情，則各櫃銷售員用餐休息時間如為1小時，1組互助櫃須3小時始能輪流完成用餐休息，即與百貨公司規定之互助櫃輪流用餐時間2小時不符，更見，原告實際用餐休息時間應為30分鐘。是無論被告公司是否有佈達午、晚餐休息時間各1小時之規範及其他品牌公司之規範是否亦為各1小時，原告是否有延時工作，仍應以前述原告已證實之實際休息時間為準，方屬適法。至證人甲○○雖證述：百貨公司的規定跟公司佈達時間一樣，實際休息時間大部分都是一樣的等語，惟依證人甲○○所述，其任職於臺北新光三越信義A8；依證人戊○○所述，其曾任職於新光三越左營店，自應以曾任職於原告工作之新光三越左營店之戊○○證言，較為可採。而被告復不能提出實際確有給予原告午、晚餐用餐休息各1小時之出勤紀錄，則依勞動事件法第38、36條規定，自堪認原告確有於午、晚餐被告公司認定應用餐休息之時間各30分鐘之延時工作，並應推定此段期間原告係經被告同意而執行職務工作。是被告上開所辯，尚難採信。

3. 準此，原告既有於午、晚餐被告公司認定應用餐休息之時間各30分鐘之延時工作，自應依前揭勞基法第24條第1項第1款規定給予加班費。而兩造均不爭執原告自103年3月12日任職

起每月工資25,000元，108年4月起調整為27,400元，111年3月起調整為27,900元，其各階段時薪應各為104元、114元、116元；且依兩造不爭執真正之原告106年6月至000年0月出勤紀錄(本院卷一第121至180、313至317頁)，核計原告任職期間(最後5年)午、晚休之次數(本院卷二第154至158頁)，則原告請求被告給付兩造勞動契約終止前5年期間午、晚休之延長工時工資，於附表二所示合計188,098元範圍內，即屬有據。

㈤原告請求被告提繳勞工退休金差額2,142元，有無理由？

1.按年滿15歲以上，65歲以下受僱於僱用5人以上公司、行號之員工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險人，勞工保險條例第6條第1項第2款定有明文。次按勞退條例之適用對象為適用勞基法之本國籍勞工。雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%。前4項所定每月工資，由中央主管機關擬訂月提繳工資分級表，報請行政院核定之，勞退條例第6條第1項、第7條第1項第1款、第14條第1項、第5項亦分別明定。勞工退休金條例制訂目的，係為增進勞工退休生活保障，加強勞雇關係，促進社會及經濟發展，雇主如未依勞退條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。

2.本件兩造對原告任職期間，應補提繳2,142元勞退金差額至原告之勞工退休金專戶，並不爭執，復有原告勞工退休金個人專戶明細及被告提出原告不爭執之勞保提撥差額計算表附卷為據(本院卷一第49、207頁)，堪認屬實。則依前揭法律規定，原告請求被告補提繳2,142元勞退金至其勞工退休金專戶，核屬有據。

㈥原告請求被告開立非自願離職證明書予原告，有無理由？

1. 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條固有明定。惟依就業保險法第11條規定，本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職者。因此，若無就業保險法第11條規定事由，自無從據以請求雇主開立非自願離職證明書。

2. 本件兩造間勞動契約關係係因被告依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間勞動契約而終止，已如前述，是原告並無就業保險法第11條所稱之非自願離職情事，則原告依勞基法第19條規定，請求被告發給非自願離職證明書，亦屬無據。

六、綜上所述，原告依兩造間勞動契約之法律關係，請求被告給付188,098元，及自111年8月31日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；暨應提撥2,142元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶，均為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。本件主文第1、2項原告勝訴部分，係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，併依同條第2項規定，依職權酌定擔保金額，宣告被告供擔保後，得免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請已失去依據，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，因此不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第79條，勞動事件法第44條第1、2項，判決如主文。

中　華　民　國　113　年　3　月　29　日

勞動法庭　法　官　陳景裕

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　華　民　國　113　年　3　月　29　日

書記官　鄭琰銘

附表一：原告主張被告積欠之工資

編號	日期	金額（新臺幣）
1	108年11月	26,123元
2	108年12月	13,062元
3	109年1月	13,062元
4	109年3月	2,000元
5	109年4月	4,520元
6	109年5月	3,605元
7	109年6月	3,196元
8	109年7月	3,196元
9	109年8月	3,196元
10	109年9月	3,196元
11	109年12月	1,782元
	小計	76,938元

附表二：兩造勞動契約終止前5年期間午、晚休之延長工時工資（幣別：新臺幣）

年/月	午休次數	晚休次數	午、晚休次數小計	月薪(元)	時薪(元)	加班費(元)
106/06	25	25	50	25,000	104	3,467
106/07	26	27	53	25,000	104	3,675
106/08	26	26	52	25,000	104	3,605
106/09	18	18	36	25,000	104	2,496
106/10	22	23	45	25,000	104	3,120
106/11	27	27	54	25,000	104	3,744
106/12	23	23	46	25,000	104	3,189
107/01	21	21	42	25,000	104	2,912

（續上頁）

107/02	19	18	37	25,000	104	2,565
107/03	21	21	42	25,000	104	2,912
107/04	20	20	40	25,000	104	2,773
107/05	22	22	44	25,000	104	3,051
107/06	21	21	42	25,000	104	2,912
107/07	22	22	44	25,000	104	3,051
107/08	22	22	44	25,000	104	3,051
107/09	22	21	43	25,000	104	2,981
107/10	25	25	50	25,000	104	3,467
107/11	27	27	54	25,000	104	3,744
107/12	23	23	46	25,000	104	3,189
108/01	20	20	40	25,000	104	2,773
108/02	19	17	36	25,000	104	2,496
108/03	22	21	43	25,000	104	2,981
108/04	22	22	44	27,400	114	3,344
108/05	20	20	40	27,400	114	3,040
108/06	22	22	44	27,400	114	3,344
108/07	22	22	44	27,400	114	3,344
108/08	22	22	44	27,400	114	3,344
108/09	15	20	35	27,400	114	2,660
108/10	20	25	45	27,400	114	3,420
108/11	27	27	54	27,400	114	4,104
108/12	22	22	44	27,400	114	3,344
109/01	22	20	42	27,400	114	3,192
109/02	19	19	38	27,400	114	2,888
109/03	19	20	39	27,400	114	2,964
109/04	18	18	36	27,400	114	2,736
109/05	20	20	40	27,400	114	3,040
109/06	19	19	38	27,400	114	2,888
109/07	23	23	46	27,400	114	3,496
109/08	20	20	40	27,400	114	3,040
109/09	20	18	38	27,400	114	2,888
109/10	26	26	52	27,400	114	3,952
109/11	19	19	38	27,400	114	2,888

（續上頁）

109/12	22	22	44	27,400	114	3,344
110/01	22	22	44	27,400	114	3,344
110/02	18	17	35	27,400	114	2,660
110/03	22	22	44	27,400	114	3,344
110/04	21	21	42	27,400	114	3,192
110/05	13	21	34	27,400	114	2,584
110/06	0	21	21	27,400	114	1,596
110/07	12	23	35	27,400	114	2,660
110/08	23	23	46	27,400	114	3,496
110/09	20	19	39	27,400	114	2,964
110/10	26	26	52	27,400	114	3,952
110/11	25	25	50	27,400	114	3,800
110/12	22	22	44	27,400	114	3,344
111/01	21	20	41	27,400	114	3,116
111/02	19	19	38	27,400	114	2,888
111/03	21	21	42	27,900	116	3,248
111/04	21	21	42	27,900	116	3,248
111/05	21	21	42	27,900	116	3,248
合計						188,098

備註：

1.時薪=月薪÷30日÷8小時（小數點以下四捨五入）。

2.加班費=午、晚休次數小計×0.5小時×時薪×4/3（小數點以下四捨五入）。